В диссертационный совет 6D.KOA-004
при Таджикском национальном университете
(734024, Республика Таджикистан, г. Душанбе, пр. Рудаки, 17)

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Ганиева Диловара Таваралиевича на тему «Совершенствование управления кадровым потенциалом государственной службы в системе государственного управления Республики Таджикистан», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.22 - Менеджмент

Автореферат диссертационного исследования Ганиева Д.Т. отличается чёткой логической структурой и последовательностью изложения материала. Введение содержит все необходимые элементы научного аппарата: обоснование актуальности, характеристику степени научной разработанности проблемы, цель и задачи исследования, его объект и предмет, научную новизну, а также положения, выносимые на защиту. Последние сформулированы с достаточной степенью конкретности и внутренней согласованности. Связь темы с государственными программами и стратегическими документами Республики Таджикистан последовательно раскрывается автореферате, что свидетельствует о прикладной направленности исследования и его соотнесённости с приоритетами социально-экономического развития страны и ориентированности на совершенствование системы государственного управления.

Необходимо подчеркнуть, что избранная тема диссертационного исследования находится на пересечении нескольких актуальных научных направлений, охватывающих проблематику человеческого капитала, кадрового менеджмента и совершенствования системы государственного управления. Как отмечает автор, несмотря на достаточно широкую разработанность общетеоретических вопросов человеческого капитала и кадровой политики в таджикской и зарубежной научной литературе, проблемы формирования и развития кадрового потенциала государственной службы Республики Таджикистан до настоящего времени не получили достаточно комплексного освещения с позиции экономической науки и менеджмента. В частности, имеющиеся в научной литературе таджикские исследования преимущественно затрагивают отдельные аспекты государственной службы и кадровой политики в рамках политологического и юридического направлений, тогда как экономико-управленческие аспекты данной проблематики, включая оценку кадрового потенциала, механизмы его воспроизводства и эффективного использования в интересах национальной экономики, требуют дальнейшего научного осмысления. Дополнительную актуальность исследованию придают современные социально-экономические и институциональные преобразования, миграционные процесс, необходимость сохранения квалифицированных кадров, а также новые

требования к профессиональным компетенциям государственных служащих в условиях цифровизации государственного управления. В этой связи заслуживает внимания стремление автора не ограничиваться общетеоретическим рассмотрением проблемы, а разработать концептуальные и практические подходы к формированию и развитию кадрового потенциала с учётом национальных особенностей и стратегических приоритетов Республики Таджикистан.

Глубина теоретического раздела проявляется в рассмотрении кадрового потенциала во взаимосвязи с человеческим капиталом и национальной государственностью. Автор обобщает научные подходы к содержанию данных категорий, рассматривает их структуру, свойства и методы оценки. Особого внимания заслуживает предложенный комплексный теоретико-методический подход, в рамках которого национальная государственность раскрывается как системообразующий фактор развития кадрового потенциала. В качестве ее структурных компонентов выделяются общий исторический опыт государственного строительства, система общих ценностей и коллективная ответственность за будущее страны. Такой подход позволяет расширить традиционное представление о кадровой политике, связывая ее не только с процедурами подбора и расстановки кадров, но и с устойчивостью институтов государственного управления.

Определённый научный интерес представляет предложенная автором интегративная трактовка понятий «кадровый потенциал государственной службы» и «человеческий капитал», а также систематизация методических подходов к их оценке. В работе рассматриваются ресурсный, квалификационный и компетентностный подходы, раскрывается значение количественных, структурных и качественных характеристик кадрового состава. Положительно следует оценить стремление автора обосновать необходимость перехода от преимущественно количественной оценки кадров к более комплексному анализу профессиональных знаний, компетенций, мотивации и способности государственных служащих решать текущие и перспективные управленческие задачи.

Практическая значимость исследования усиливается анализом современного состояния кадрового потенциала государственной службы Республики Таджикистан. Использование официальных статистических данных, материалов Агентства государственной службы при Президенте Республики Таджикистан, Агентства по статистике Республики Таджикистан, международных организаций, а также системного и сравнительного анализа позволило автору выявить факторы, влияющие на формирование и использование кадрового состава. На основе статистического и SWOT-анализа обозначены структурные диспропорции, гендерные и возрастные особенности, концентрация кадров в центральных органах власти, проблемы профессионального развития, мотивации и цифровой готовности государственных служащих. Отдельно обращено внимание на институциональные ограничения и недостаточность механизмов планомерного развития кадрового резерва.

Заслуживает внимания рассмотрение проблем человеческого капитала в контексте трудовой миграции, оттока квалифицированных специалистов, ограниченности инвестиций в профессиональное развитие и несоответствия отдельных компетенций новым требованиям цифровизации государственного управления. Автор обоснованно связывает указанные обстоятельства с необходимостью совершенствования механизмов привлечения, сохранения и профессионального продвижения служащих государственных органов. Важным является и вывод о том, что результативность государственной службы определяется не только уровнем образования и численностью персонала, но также качеством кадрового отбора, системой мотивации, условиями служебной деятельности и возможностями непрерывного обучения.

Самостоятельным результатом исследования является разработанная концепция формирования и развития кадрового потенциала государственной службы. В её основу положены макроэкономическое регулирование, увеличение инвестиций в человеческий капитал и формирование социальной платформы, объединяющей организационные, мотивационные и инфраструктурные условия. В числе предлагаемых инструментов названы служебное жилье, материальное стимулирование, региональные надбавки и образовательный портал. В совокупности данные меры ориентированы на профессиональный рост государственных служащих, развитие внутренней трудовой мобильности и повышение привлекательности государственной службы.

Существенным достоинством работы является то, что концептуальные положения дополнены рекомендациями по совершенствованию кадровой политики. К их числу относятся повышение объективности процедур подбора и оценки кадров, развитие профессионального обучения, укрепление престижа государственной службы и формирование условий для более полного использования кадрового потенциала. Практическая направленность результатов проявляется также в возможности их применения государственными органами при разработке программ кадрового развития, совершенствовании кадрового резерва и подготовке учебных курсов для государственных служащих и служащих кадровых служб.

При высокой общей оценке диссертационного исследования считаю возможным высказать два замечания рекомендательного характера.

1. В автореферате целесообразно было бы несколько подробнее обозначить этапность реализации предложенной концепции формирования и развития кадрового потенциала, разграничив первоочередные организационно-управленческие меры и мероприятия, рассчитанные на долгосрочную перспективу. Это позволило бы более наглядно представить механизм практического внедрения разработанных предложений.

2. Отдельные положения, касающиеся влияния кадрового потенциала государственной службы на устойчивое развитие национальной экономики, могли бы быть дополнительно конкретизированы посредством раскрытия критериев оценки, ожидаемых социально-экономических и управленческих

эффектов. Данное уточнение способствовало бы чёткому установлению связи между предлагаемыми кадровыми инструментами и результатами их применения.

Вместе с тем, высказанные замечания носят дискуссионный и рекомендательный характер, не затрагивают основных результатов исследования и не снижают его научной и практической значимости.

В целом, автореферат отражает основное содержание диссертации, позволяет судить о самостоятельности проведённого исследования, достаточной теоретико-методологической проработанности поставленной проблемы и наличии результатов, представляющих научны и практический интерес. Сформулированные выводы в основном соответствуют цели и задачам исследования, а предложенные рекомендации ориентированы на совершенствование управления кадровым потенциалом государственной службы в системе государственного управления Республики Таджикистан.

Диссертация Ганиева Диловара Таваралиевича на тему «Совершенствование управления кадровым потенциалом государственной службы в системе государственного управления Республики Таджикистан» соответствует профилю специальности 5.2.22 - Менеджмент. Считаю, что автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по указанной специальности.

Директор Института прикладных исследований
и аналитики государственного управления, к.э.н., профессор,
Председатель Диссертационного Совета по программам
докторантуры ГМУ, Экономика,
Академия государственного управления
при Президенте Республики Казахстан **Г. А. Джунусбекова**

"Казакстан Республикасы
Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясы" РМҚК
ҚОЛДЫ РАСТАЙМЫН
Персоналды басқару орталығы
2026

Адрес: 010000, г. Астана, Абая, 33 а, Тел: +7 (7172) 75-30-23, info@apa.kz